

CAI
HW 82
- 82W57

3 1761 11557210 9



WOMEN IN SPORT LEADERSHIP


Summary of National Survey



Government of Canada
Fitness and Amateur Sport

Gouvernement du Canada
Condition physique et Sport amateur

Canada



Digitized by the Internet Archive
in 2022 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761115572109>

WOMEN IN SPORT LEADERSHIP

Summary of National Survey

Acknowledgements

The Fitness and Amateur Sport Women's Program would like to thank the following organizations for their assistance and support in the compilation of the survey data:

CANADIAN ASSOCIATION FOR HEALTH, PHYSICAL EDUCATION AND RECREATION (CAHPER)

CANADIAN COLLEGES ATHLETIC ASSOCIATION (CCAA)

CANADIAN INTERUNIVERSITY ATHLETIC UNION (CIAU)

COACHING ASSOCIATION OF CANADA (CAC)



A cooperative project of
Fitness and Amateur Sport Women's Program and
the Canadian Association for
Health, Physical Education and Recreation (CAHPER)



All rights reserved
1982 © Published in Canada

ISBN 0-919068-14-6

Table of Contents

Introduction	2
Results	3
A. The National Level	3
B. The Provincial/Territorial Level	4
C. Universities and Colleges	6
D. Coaching	7
Conclusions	9
Recommendations	10
A. Government	10
B. National and Provincial/Territorial Organizations	10
C. Universities and Colleges	10
Suggestions for Women Involved in Fitness and Amateur Sport	11

Introduction

Purpose and Background of the Survey

The Women in Sport Leadership Survey was undertaken by Fitness and Amateur Sport Canada to

- a) compile national data on the nature and extent of female leadership in fitness and amateur sport in Canada, and
- b) develop conclusions and recommendations from that data for use by the major organizations and institutions involved in the field.

Recent years have seen an increase in interest and concern about the role of women in fitness and amateur sport. The Royal Commission on the Status of Women made recommendations on this area in its 1970 report.¹ The National Conference on Women and Sport in 1974,² and the Female Athlete Conference in 1979³ also identified a range of problems and proposed areas for action. The Canadian Interuniversity Athletic Union published a study which documented the decline in the number of women appointed as head coaches, CIAU voting representatives and representatives on committees from 1978 to 1981, despite women's considerable involvement on committees at the university/college level and increased level of athletic participation.⁴ Similarly, a 1980 pilot study by Fitness and Amateur Sport of coaches and administrators in eighteen selected national sport governing bodies indicated that the percentage of women in these positions did not increase significantly from 1974 to 1979, and that the percentage of female national coaches actually decreased after 1976.⁵ The Women in Sport Leadership Survey was intended to renew and extend this information base, and provide a foundation for action.

How the Survey was Conducted

The survey was undertaken in four phases, dealing with women in sport leadership roles in

1. national sport, multi-sport, recreation and special associations, and the federal ministry of Fitness and Amateur Sport,
2. the equivalent associations and government ministries at the provincial level,

3. departments of physical education and athletics in colleges and universities,
4. the National Coaching Certification Program.

The survey for the fourth phase used the National Coaching Certification data base as its source of information. In each of the other three phases, two types of questionnaires were distributed. The first questionnaire, completed by the organization, was designed to collect statistics on the positions held by women within the organization. The second questionnaire, completed by individual women in leadership positions, sought information on each woman's position, education, administrative background and sport-related involvement.

Limitations

The response rate to the organizational questionnaires was excellent among federal and provincial ministries (100%), national associations (72%), universities (85%), and colleges (87.5%). The response rate was lower for provincial associations (31%), perhaps because some associations received their questionnaires indirectly, via provincial ministries. The National Coaching Certification data base was not complete at the time of the Women in Sport Leadership Survey, and had not yet incorporated several sports and a large number of coaches; therefore, the survey used a sample of 10,000 male coaches (25% of those in the data base) and 10,000 female coaches (50% of those in the data base) for comparison and analysis.

The data in this survey was collected in late 1980 and 1981, and consequently some of it may be out of date, although the overall proportions and trends are undoubtedly substantially the same. Where more recent information is available, it is provided and noted.

¹Information Canada, *The Report of the Royal Commission on the Status of Women in Canada*. Ottawa: Information Canada, 1970.

²Fitness and Amateur Sport, *The Report of the National Conference on Women in Sport*. Ottawa: Fitness and Amateur Sport Canada, 1974.

³Popma, Anne, editor. *The Female Athlete: Proceedings of a National Conference About Women in Sports and Recreation*. Burnaby, British Columbia: Continuing Studies, Simon Fraser University, 1980.

⁴"A Comparative Study in Relative Opportunities for Women in the CIAU — 1978-1981 — Athletes, Coaches, Administrators". Ottawa: Canadian Interuniversity Athletic Union, 1981.

⁵Fitness and Amateur Sport, "Women in Sport in Canada: Leaders and Participants from a National Perspective". Fitness and Amateur Sport Canada, 1980.

Results

This section outlines some highlights from the data gathered through the Women in Sport Leadership Survey. Some of the data is displayed in graphs as well as summarized in the text.

A. The National Level

In national sport, multi-sport, recreation and special associations:

- 30% of the paid coaches and administrators were women;
- the staff positions with the smallest percentage of women were Executive Director (16%), National Coach (14%), Technical Director (18%);
- women outnumbered men in one job category, “Other”, which included administrative assistants, bookkeepers, office managers, membership or registration officers and special project co-ordinators (Figure 1);

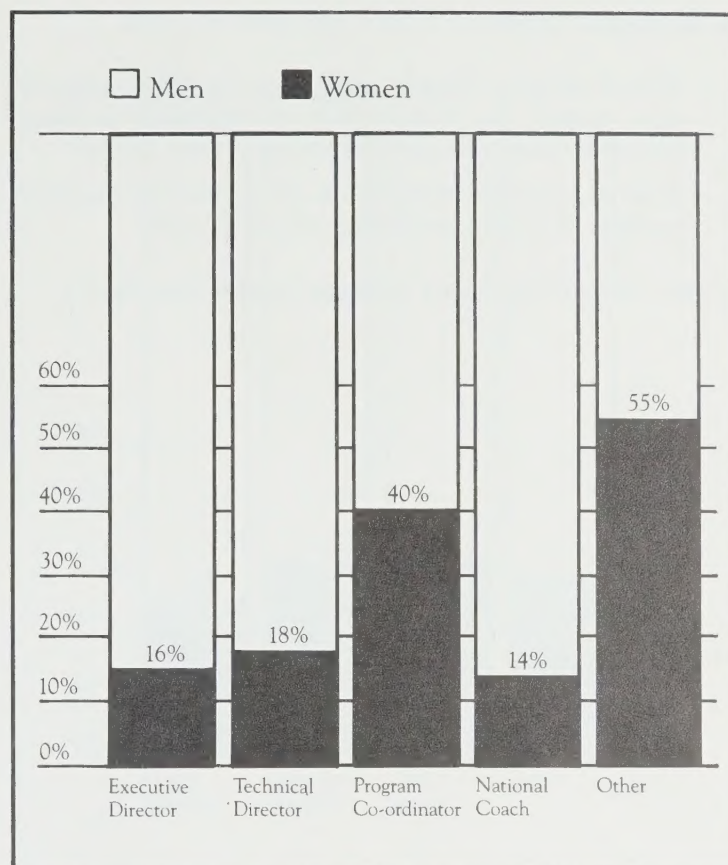


Figure 1: Percentage of women in each job category; national associations.

- in volunteer positions, women comprised a higher proportion of committee members than Board members (Figure 2);
- of the administrative and management staff of the National Sport and Recreation Centre,
 - 69% of the employees at the office support level were women,
 - 33% of middle level managers were women
 - there were no women at the senior executive level;

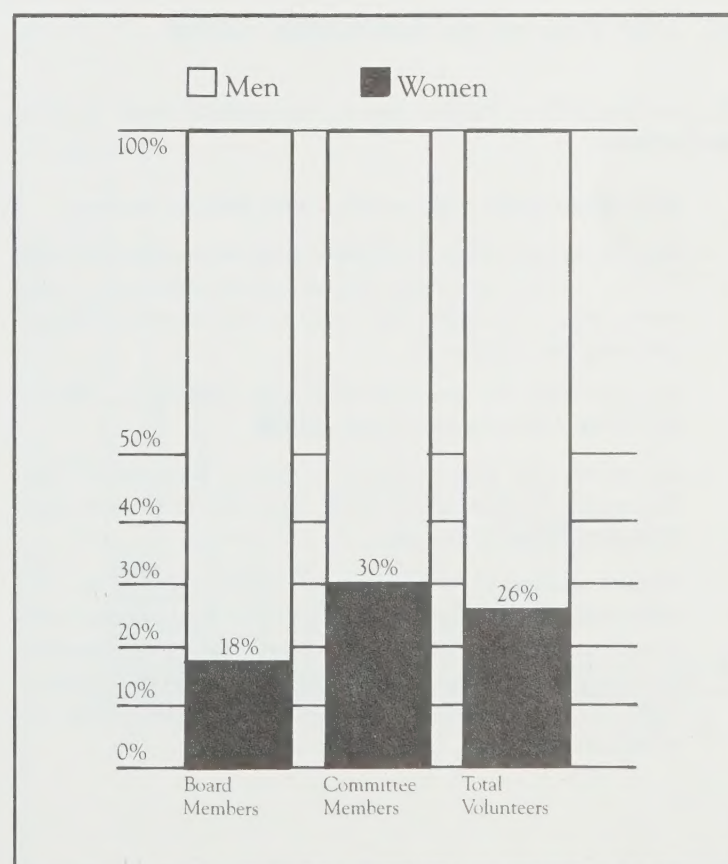


Figure 2: Percentage of women in volunteer positions; national associations.

In the federal ministry of Fitness and Amateur Sport:

- 33% of all Sport Canada and Fitness Canada consultants were women, but women were concentrated in fitness positions rather than sport positions (Figure 3);
- there was only one woman in a management or executive position in Sport Canada and Fitness Canada.

(Note: data on Fitness and Amateur Sport is from 1982.)

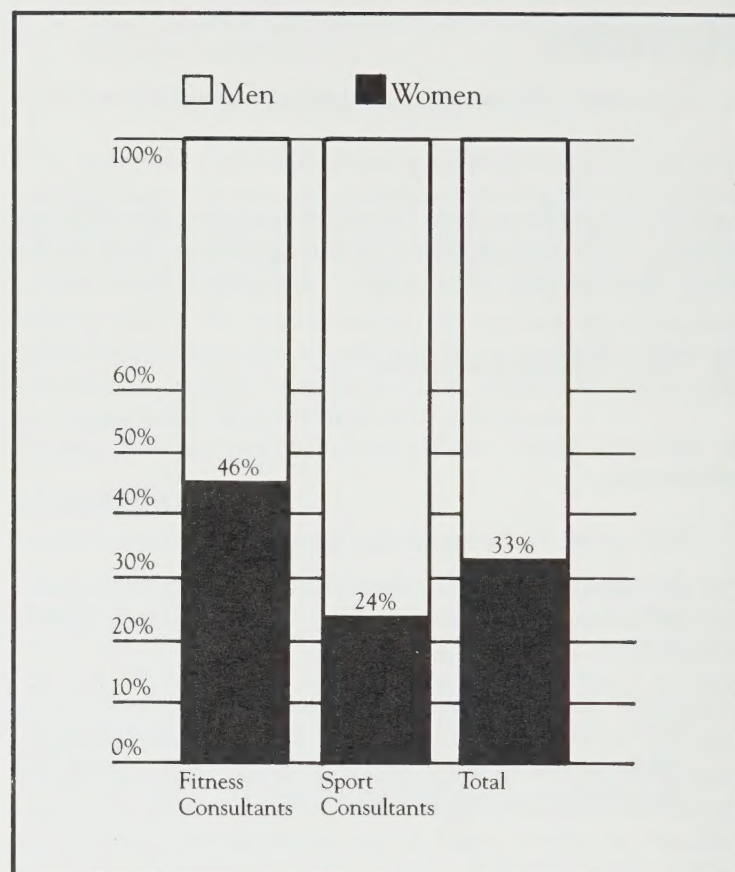


Figure 3: Percentage of women in Fitness and Amateur Sport as consultants.

B. The Provincial/Territorial Level

In provincial/territorial sport, recreation and special associations:

- 44% of the employed positions were held by women;
- the job category with the highest proportion of women was “Other”, which includes administrative assistants, secretaries, executive secretaries, instructors, lottery personnel and umpires (Figure 4);
- the jobs with the fewest women were Executive Director (23%) and Provincial Coach (31%);
- excluding the job category “Other”, Manitoba, New Brunswick, Yukon and N.W.T. had 50% or more of their positions filled by women;
- women tended to work part-time more than men. The only category in which men part-time workers outnumbered women part-time workers was “Other”, which might be attributed to the inclusion of umpires in this category, inasmuch as umpires are almost entirely part-time and mostly male;

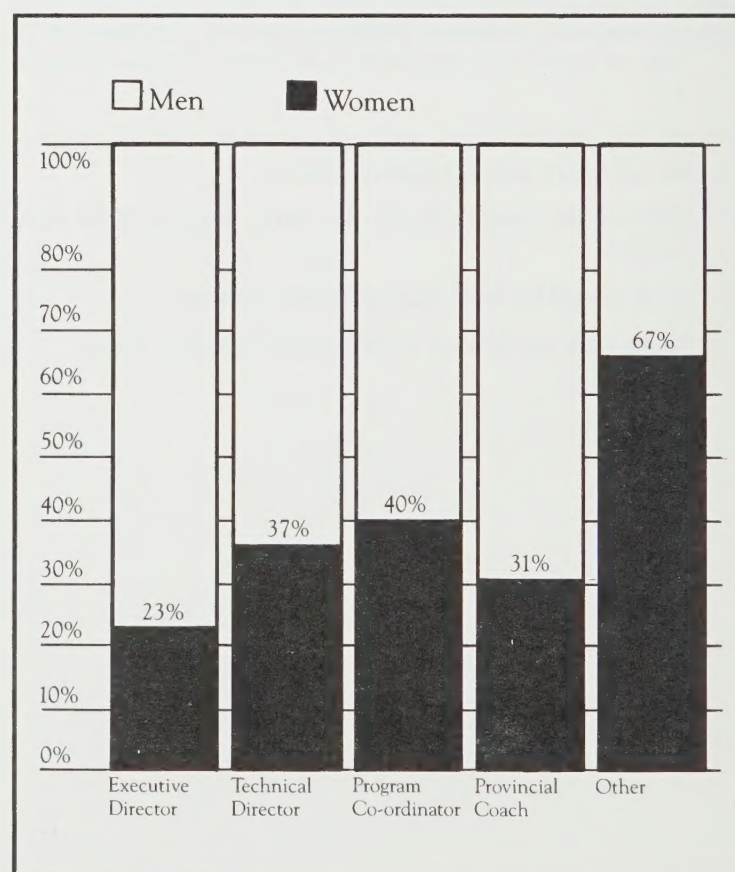


Figure 4: Percentage of women in each job category; provincial associations.

- as volunteers, women formed a slightly higher proportion of Chairpersons and Executive members than Board members, but were less than a third of the volunteers in any one of these categories (Figure 5).

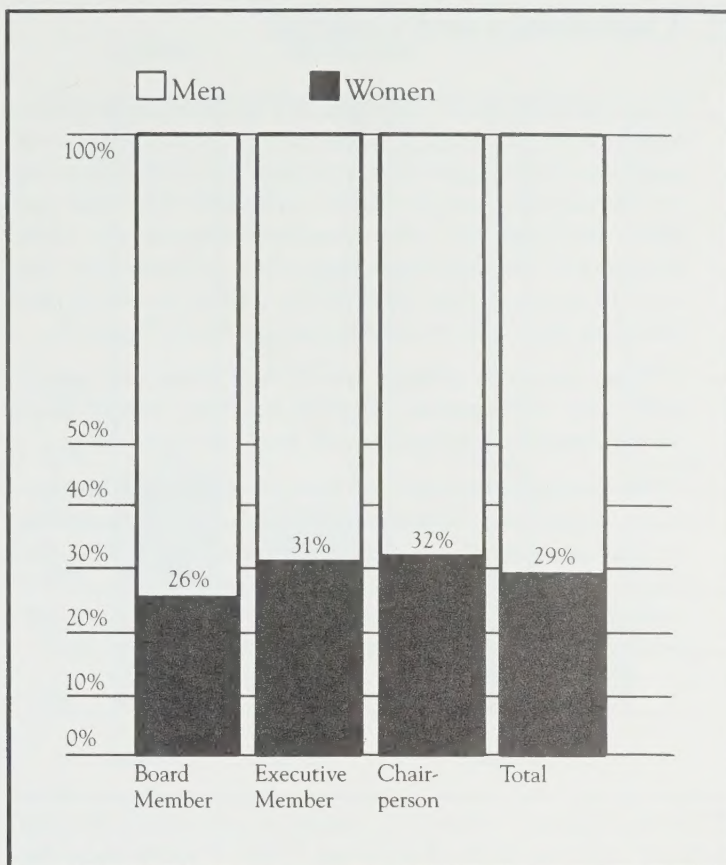


Figure 5: Percentage of women in volunteer positions; provincial associations.

In provincial ministries responsible for amateur sport and recreation:

- 25% of professional employees were women;
- women were concentrated in recreation rather than sport programs, less than 30% of the women worked in the amateur sport area;
- Ontario and Alberta had the largest number of employees, but Yukon, Manitoba and Saskatchewan had the highest proportion of women on their staff (Figure 6).

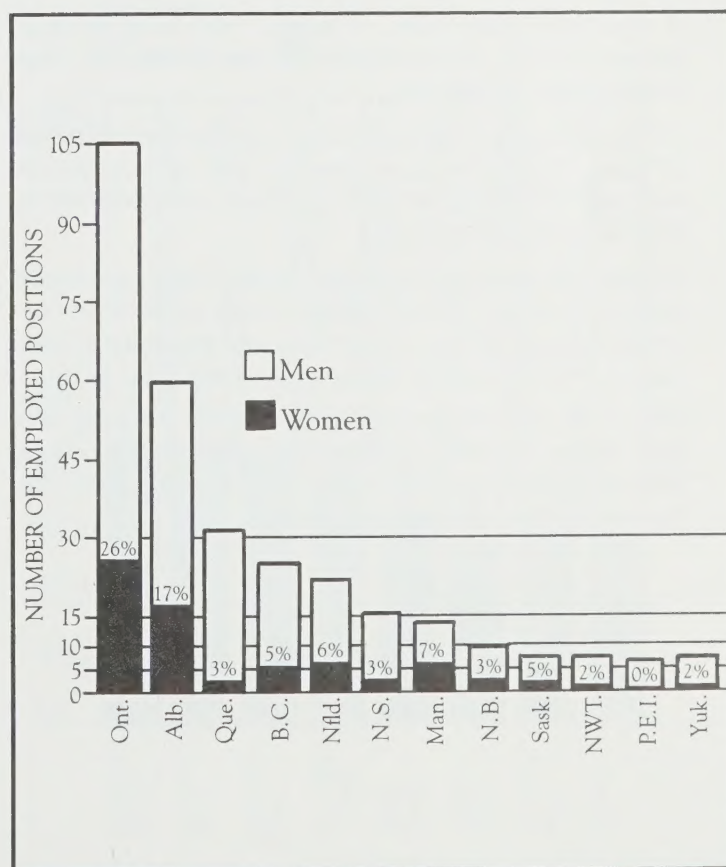


Figure 6: Number of employed positions and number of women by province/territory; provincial or territorial ministries.

C. Universities and Colleges

- Positions in physical education and athletics departments were classified by level, level one being the most senior and generally comprised of deans or directors, level two being middle management positions, and levels three and four being teaching and other positions respectively. More women were employed in colleges than in universities, but were never more than 40% of the staff at any level, and were less than 10% at the most senior level (Figure 7).
- 67% of women in colleges and 76% of women in universities were not tenured. Slightly less than half of these women were in positions which were not tenurable.
- 30% of women surveyed had present or previous involvement in sport administration through a sport governing body or multi-sport association. In most cases (88%), this involvement had been as a volunteer. In addition, 65% of college women and 44% of university women were currently active in an amateur sport association.

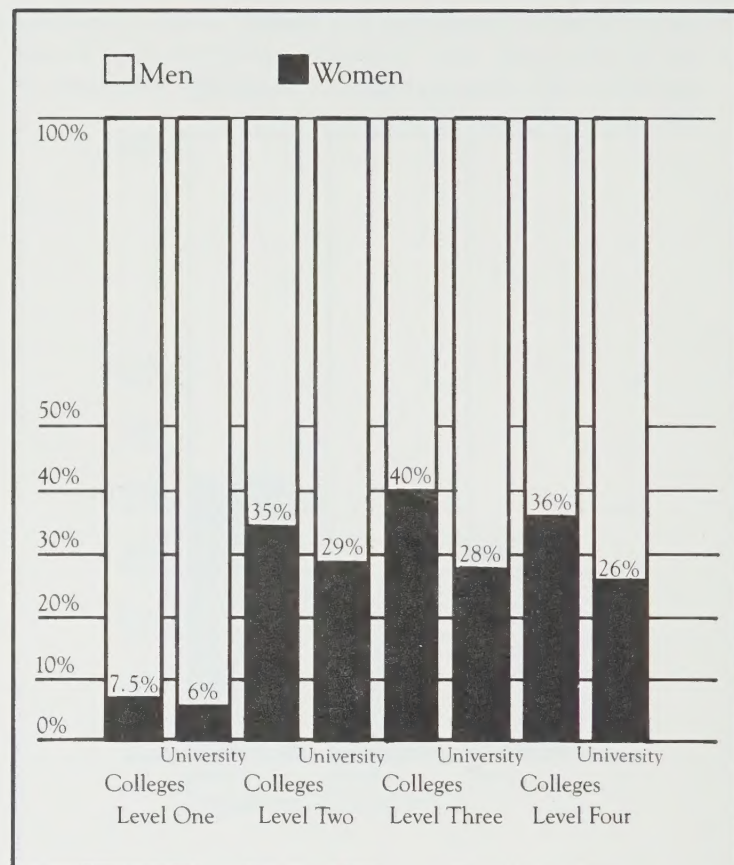


Figure 7: Percentage of women at each job level in colleges and universities.

- A significant proportion of women had been in their current position a relatively short period of time (i.e., one to five years). (Figure 8).
- As one indicator of women's interest in the administration of their institution, approximately half of the women surveyed (49%) were involved in at least one committee in their university or college.
- Women also participated in their field of expertise beyond their institution: 52% of college women and 70% of university women belonged to at least one professional association, and 56% of university women belonged to two.
- 71% of the women surveyed were actively coaching, but 16% of the university women and 49% of the college women had no coaching certification. Overall, only 15% had certification beyond Level II.

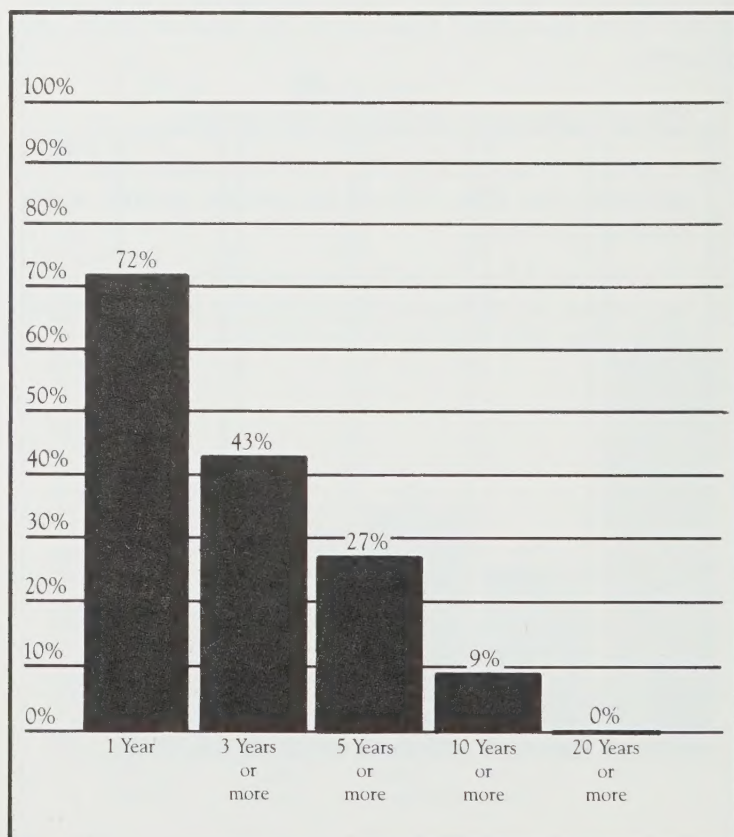


Figure 8: Percentage of women in current position for 1, 3, 5, 10 and 20 years or more in colleges and universities (cumulative percentages).

D. Coaching

- Women constituted 35% of the participants in the National Coaching Certification Program, but were concentrated in Levels I and II, forming only a small percentage of those in Level III (Figure 9).
- Both male and female participation dropped off from Level I to Level II, but it was slightly more accentuated for females. The practical component was the one least frequently completed by women at Level I and Level II; this component requires a specific length of time actually coaching and may be restricted by limited coaching opportunities open to women.
- Among fully certified Level I coaches, four sports had no women: parachuting, boxing, weightlifting and trampolining. At Level II, nineteen sports had no certified women coaches, although there were women who had partially completed Level II certification for two thirds of those sports.
- Among partially and fully certified coaches at Levels I, II and III, women constituted half or more of the coaches in only eight out of 48 sports: equestrian, gymnastics, modern rhythmic gymnastics, women's field hockey, ringette, figure skating, swimming, and synchronized swimming.

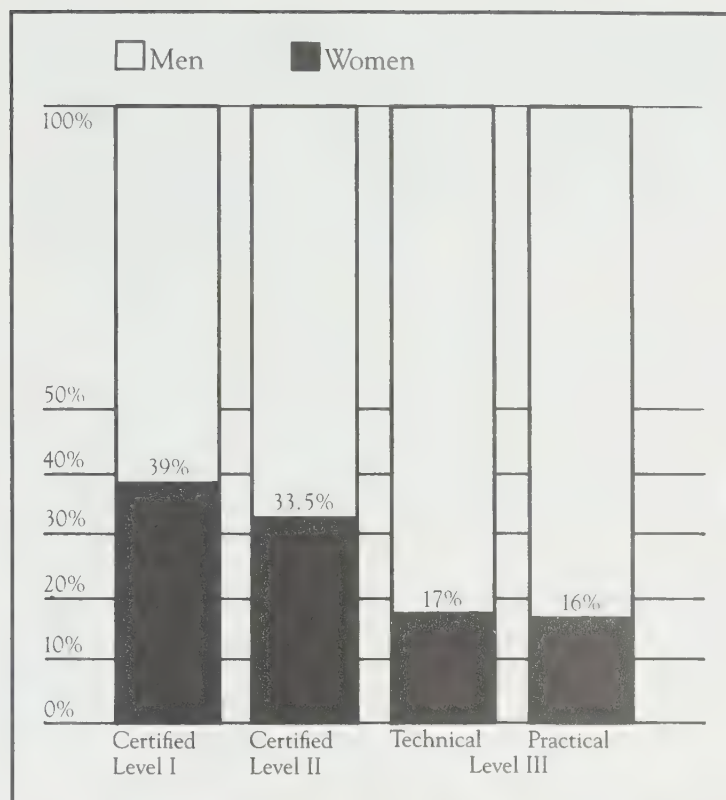


Figure 9: Percentage of women at Levels I, II and III of NCCP (information for Levels I and II is for fully certified coaches; information for Level III is for those who had completed technical and practical components).

- Women were less than half of the coaches at every level of competition. The lowest proportions of women coaches were in the most senior levels of competition: provincial teams, colleges, universities (Figure 10).
- Women outnumbered men in paid coaching positions (women formed 53% of full-time and 67% of part-time coaches), probably because women coaches predominated in gymnastics and this sport employed more coaches than any other sport.

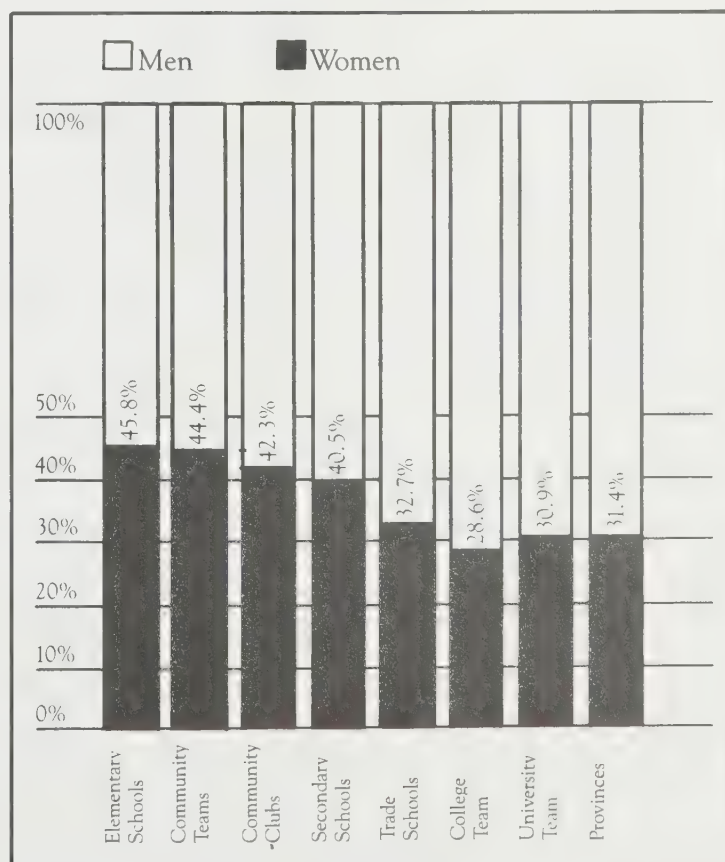


Figure 10: Percentage of coaches who were women at each level of competition.

- Women tended to coach women and mixed groups, while men tended to coach men, mixed groups and women. 21% of the people coaching females were men, but only 4% of those coaching males were women (Figure 11).

Note: The number of athletes training in mixed sport situations is considerably less than in single sex sport groups.

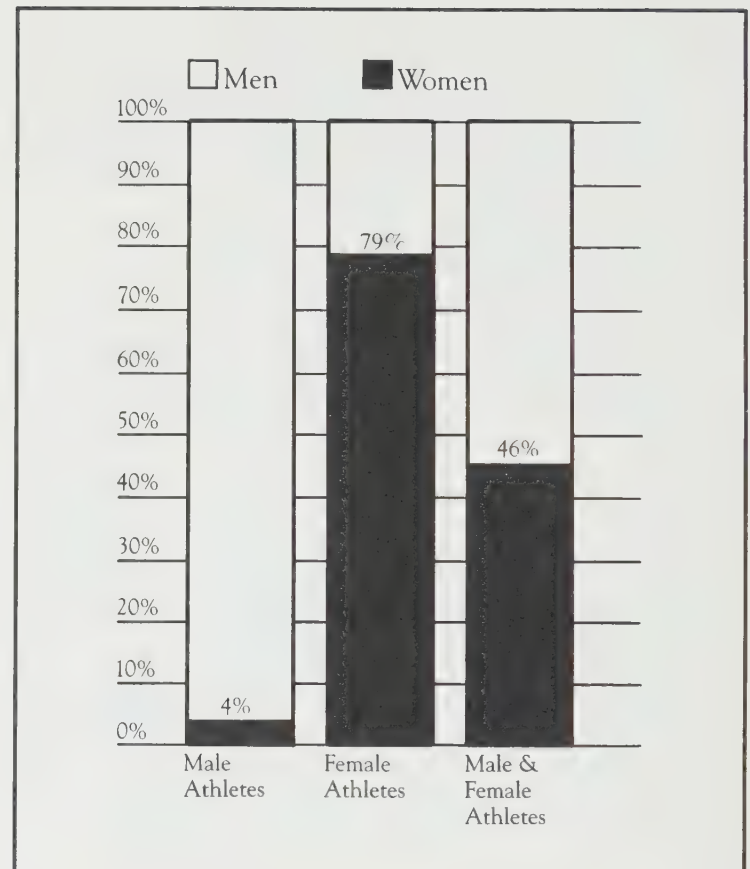


Figure 11: Percentage of women coaches of male, female and "mixed sport" athletes.

Conclusions

Summary of Data

Women are involved and committed in the sport and recreation field. They participate in significant numbers and at every level where opportunities exist; however, they participate very unevenly at the different levels.

As the preceding section has shown, women tend to be concentrated in the middle and the lower levels of all types of organizations surveyed. Conversely, women are under-represented in executive and senior positions, both as volunteers and employees, but particularly the latter. As a consequence, women play a major role in carrying out the work of governments, associations and post-secondary institutions in the sport and recreation field, but tend to be seriously under-represented in the decision-making process.

Women as coaches are notably sparse at the higher levels of competition, levels which tend to serve as the major sources of elite coaches for top level athletes. There are also few certified women coaches in the majority of sports, and none at all in some sports.

Analysis of the Data

The unequal participation of men and women in sport leadership is obvious and pervasive. In light of repeated efforts in the past to highlight the need for action in this area, including the Royal Commission on the Status of Women in 1970, and the National Conference on Women and Sport in 1974, the continued existence of this inequity suggests that special efforts and programs are required to ensure women are proportionately represented in all positions of the relevant associations, institutions and government ministries. Equitable representation will evidently not occur through "business as usual", but will be the result of deliberate and concerted efforts by all parties to remove the barriers.

The data does not clearly indicate the precise causes of this imbalance, but on the basis of experience with similar situations elsewhere and a review of potential causes, the barriers to equitable participation of women probably include the following:

- a) recruitment, hiring and promotion practices which overlook potential qualified women candidates;
- b) nomination practices which overlook potential qualified women candidates;
- c) lack of specialized administrative skills among many women which would be considered broad enough to facilitate advancement to senior management levels requiring more general skills and experience;
- d) attitudes and perceptions by decision-makers in these

bodies which tend to exclude women from moving into leadership positions, particularly the more senior ones;

- e) attitudes and perceptions among women which tend to discourage them from aspiring to these positions, equipping themselves to undertake the positions, and presenting themselves as candidates;
- f) informal networks among the senior personnel in these bodies which tend to exclude women;
- g) work patterns and arrangements which are generally more amenable to male lifestyles than female lifestyles (this includes reference to full-time vs. part-time work, job-sharing, child care availability, etc.);
- h) reluctance by most agencies which have recognized a problem to undertake affirmative action or special education programs for women.

Finally, the variation in women's participation among the organizations surveyed suggests that it is possible that some organizations have developed successful approaches for improving women's participation. If so, these approaches might be successfully applied to other organizations.

Recommendations

The conclusions, in analyzing the data, suggest the need for affirmative action by several parties in the fitness and amateur sport field. The following recommendations are proposed to facilitate opportunities for equal involvement by women and men in leadership positions.

A. Government

Fitness and Amateur Sport, Government of Canada

1. Maintain the Women's Program as long as research and evaluation indicate specific needs exist in this area.
2. Establish criteria and funding for women in sport and fitness projects undertaken by national organizations, including leadership development for women.
3. Evaluate each national organization funded by Fitness and Amateur Sport to assess the barriers to equal participation by women in the organization and scale financial support to the organization accordingly.
4. Distribute material, promoting sport and fitness careers for women, to universities and colleges.
5. Undertake a concerted program to ensure appropriate female representation at all levels of Fitness and Amateur Sport and on related councils and boards. Special attention should be directed towards improving women's participation as sport consultants and in management and executive positions. (Some elements of a concerted program are outlined in recommendation 4. to national and provincial/territorial associations. There is also considerable expertise in the federal Equal Opportunities for Women and Affirmative Action programs.)
6. Monitor efforts by national and provincial associations, colleges and universities to improve the role of women in sport leadership, and share information among these groups on successful techniques developed for ensuring equitable female participation.

Provincial Governments

Provincial and territorial ministries responsible for amateur sport and recreation are invited to consider recommendations 3 through 6. to the federal government, as well as the following courses of action.

1. Acknowledge women as a target group and establish a special policy and funding base, including funds for projects and leadership development programs in organizations.
2. Designate a women's program consultant, who would be responsible for co-ordinating women's projects.

B. National and Provincial/Territorial Organizations

1. Assess the nature and extent of current participation by women in the technical and administrative work of the organizations.
2. Review the need for a committee to monitor and to make recommendations on women's participation in the organization, and to research and design programs to develop women as leaders within the organization.
3. Ensure equal recognition of women volunteers and administrators.
4. Undertake programs to ensure full and open opportunity for women to assume any leadership position through the following steps:
 - a) identify qualified women for leadership training;
 - b) provide opportunities for women to broaden their skills by informing women of professional development clinics, workshops and seminars, subsidizing their attendance, etc.;
 - c) review personnel policies and procedures to ensure that they promote female representation on all committees, in staff positions and in regional and national policy-making bodies;
 - d) ensure female representation on search and hiring committees;
 - e) use the *Directory of Women in Sport Leadership* as a resource when recruiting employees and volunteers;
 - f) recruit women for all levels of paid positions, and nominate women for boards, advisory committees, and international sport federations;
 - g) revise job descriptions as jobs are up-graded;
 - h) encourage the availability of part-time and job-sharing opportunities.
5. Devote special attention to recruiting and training women as executive directors, national or provincial coaches, technical directors and technical course conductors.
6. Specifically for the Coaching Association of Canada:
 - a) ensure that guidelines for distribution of NCCP promotional material incorporate the need to expand the number of women coaches;
 - b) encourage the identification of potential women course conductors, primarily in clubs, colleges and universities;
 - c) devote special attention to expanding the role of women coaches in colleges, universities and provincial teams, and in sports where women are seriously under-represented.

C. Universities and Colleges

1. Undertake programs to ensure representation by women

at all levels within the institution (refer to program outlined in recommendation 4. to national and provincial/territorial organizations).

2. Encourage women to take courses in coaching certification and sport/athletic administration.
3. Work with Provincial Coaching Co-ordinators and sport governing bodies to facilitate the delivery of theory and technical courses in the NCCP in each institution.
4. Require women coaches to obtain levels of certification beyond Level II and encourage them to become accredited course conductors in their sport.
5. Devote special attention to recruiting and training women as coaches.
6. Devote special attention to recruiting and training women for executive positions such as directors or deans.
7. Encourage the Canadian Interuniversity Athletic Union and Canadian Colleges Athletic Association to strike permanent committees on the status of women in athletic administration, as related to their respective institutions, with regional representation and/or sub-committees.

Suggestions for Women Involved in Fitness and Amateur Sport Leadership

In addition to the actions required by governments, associations and institutions, there are steps which individual women in the amateur sport field can take to enhance their participation in leadership roles. Some of these steps are outlined below for consideration.

1. Pursue the necessary level of education to obtain a permanent position in your area of expertise.
2. Apply for positions in senior levels or in decision-making bodies in your institution/association/ministry.
3. Publish research material.
4. Join relevant associations, including amateur sport associations, local sport clubs, the Canadian Research Institute for the Advancement of Women, the Canadian Association for the Advancement of Women and Sport, and other sport and women's groups.
5. Obtain a broad range of technical and administrative education and experience; obtain certification as a coach or official and offer to be a NCCP course conductor.
6. As an athlete, become involved in administration or coaching in your sport.
7. Support women educators, administrators and in other sport leadership roles.
8. Become knowledgeable about women and fitness and amateur sport issues, and about women's issues in general.
9. Inform all levels of government of discriminatory practices, policies, funding, appointments, etc.
10. Develop networks with your colleagues, especially women, in the fitness and amateur sport field.

Suggestions à l'intention des femmes qui s'occupent de l'animation dans le domaine de la condition physique et du sport amateur

Outre les mesures que doivent prendre les gouvernements, les associations et les maisons d'enseignement, certaines mesures doivent être entreprises par toutes les femmes qui s'occupent de sport amateur pour que leur participation soit accrue au niveau de l'animation. Voici une courte description de quelques-unes de ces mesures:

1. Poursuivre le niveau d'études nécessaire pour obtenir un poste permanent dans votre domaine de spécialisation.
2. Postuler des emplois aux niveaux supérieurs ou au sein des organismes chargés de prendre les décisions dans votre maison d'enseignement/association/ministère.
3. Publier des documents de recherche.
4. Devenir membre des associations pertinentes, notamment les associations de sport amateur, les clubs sportifs locaux, l'Institut canadien de recherche pour l'avancement des femmes et du sport, l'Association canadienne pour l'avancement des femmes et du sport et d'autres groupes sportifs et féminins.
5. Obtenir une vaste gamme d'études et de l'expérience dans les domaines techniques et administratifs; obtenir la certification en tant qu'entraîneur ou officiel et offrir d'être moniteur de cours dans le cadre du P.N.C.E.
6. En tant qu'athlète, participer comme administrateur ou entraîneur dans votre sport.
7. Appuyer les femmes qui font de l'éducation, de l'administration ou qui jouent d'autres rôles d'animation dans d'autres sports.
8. Apprendre à connaître les questions relatives aux femmes et à la condition physique et au sport amateur, et les questions concernant les femmes en général.
9. Informer tous les niveaux de gouvernement des pratiques, politiques, modes de financement, nominations, etc., qui sont discriminatoires.
10. Créer des réseaux avec vos collègues, particulièrement les femmes, dans le domaine de la condition physique et du sport amateur.

C. Universités et collèges

1. Entreprendre des programmes en vue de s'assurer de la représentation des femmes à tous les niveaux au sein de la maison d'enseignement (voir le programme décrit à la recommandation n° 4 formulée à l'intention des organisations nationales et des provinces/territoires).
2. Inciter les femmes à s'inscrire à des cours en certification des entraîneurs et en administration des sports et d'athlétisme.
3. Travailler avec les coordonnateurs provinciaux des entraîneurs et les fédérations sportives afin de faciliter la dispersion, dans chaque maison d'enseignement, des cours théoriques et techniques offerts dans le cadre du P.N.C.E.
4. Exiger que les femmes entraîneurs atteignent des niveaux de certification supérieurs au niveau II et les encourager à devenir moniteurs de cours certifiés dans leur sport.
5. Accorder une attention particulière au recrutement et à la formation de femmes en tant qu'entraîneurs.
6. Accorder une attention particulière au recrutement et à la formation de femmes pour des postes de direction, tels que directeurs ou recteurs.
7. Encourager l'Union sportive interuniversitaire canadienne et l'Association canadienne du sport collégial à former des comités permanents sur la situation de la femme dans le domaine de l'administration de l'athlétisme, en fonction des maisons d'enseignement respectives, en dotant ces comités de représentants ou de sous-comités régionaux.
6. Pour ce qui est de l'Association canadienne des entraîneurs en particulier:
 - a) s'assurer que les lignes directrices pour la distribution des documents de promotion du P.N.C.E. tiennent compte du besoin d'augmenter le nombre de femmes entraîneurs;
 - b) encourager l'identification des femmes pouvant devenir moniteurs de cours, particulièrement au sein des clubs, dans les collèges et les universités;
 - c) accorder une attention particulière à l'expansion du rôle des femmes entraîneurs dans les collèges, les universités, les équipes provinciales et les sports où la représentation des femmes est nettement insuffisante.

Si l'on analyse les données des conclusions, il semble nécessaire que plusieurs parties au domaine de la condition physique et du sport amateur entreprennent des programmes d'action positive. Les recommandations suivantes ont été formulées en vue de faciliter les possibilités de participation égale entre les hommes et les femmes aux postes d'animation.

A. Gouvernement

Condition physique et Sport amateur, Gouvernement du Canada

1. Poursuivre le Programme des femmes pendant aussi longtemps que la recherche et l'évaluation permettent d'établir qu'il existe des besoins précis dans ce domaine.

2. Établir des critères et accorder des subventions aux femmes pour les projets de sport et de conditionnement physique entrepris par les organisations nationales, notamment la formation des femmes en animation.

3. Évaluer chaque organisation nationale subventionnée par Condition physique et Sport amateur afin de déterminer quelles sont les barrières à la participation des femmes au sein de l'organisation et rajuster en conséquence l'appui financier accordé à l'organisation.

4. Distribuer aux universités et collèges de la documentation pour promouvoir les carrières dans le domaine du sport et du conditionnement physique pour les femmes.

5. Entreprendre un programme conjoint pour s'assurer d'une juste représentation des femmes à tous les niveaux de Condition physique et Sport amateur et des conseils et commissions connexes. Il faudrait accorder une attention particulière à l'amélioration de la participation des femmes comme conseillers en sport et dans les postes de gestion et de direction. (Certains éléments d'un tel programme sont indiqués dans la recommandation no 4 visant les associations nationales et des provinces/territoires. On retrouve également un grand nombre de spécialistes dans les programmes fédéraux d'action positive et d'égalité d'accès à l'emploi pour les femmes.)

6. Déterminer quels sont les efforts déployés par les associations nationales et provinciales, les collèges et les universités en vue d'améliorer le rôle des femmes dans le domaine de l'animation des sports, et dans quelle mesure ils partagent leurs renseignements au sujet des techniques mises au point pour s'assurer de la participation équitable des femmes.

Gouvernements provinciaux

Les ministères provinciaux (et des territoires) chargés du sport amateur et des loisirs sont invités à étudier les recommandations 3 à 6 qui ont été formulées à l'intention du gouvernement fédéral ainsi que les mesures suivantes.

- 1. Reconnaître les femmes en tant que groupe cible et élaborer une politique spéciale et une base de financement, y compris des subventions pour des projets et des programmes de formation en animation au sein des organisations.
- 2. Nommer un conseiller en programmes pour les femmes, qui serait chargé de coordonner les projets dans ce domaine.

B. Organisations nationales et des provinces/territoires

- 1. Évaluer la nature et l'étendue de la participation actuelle des femmes au travail technique et administratif des organisations.
- 2. Évaluer dans quelle mesure il serait nécessaire d'établir un comité pour contrôler et formuler des recommandations au sujet de la participation des femmes au sein de l'organisation et effectuer des recherches et concevoir des programmes pour la formation de femmes comme animateurs au sein de l'organisation.
- 3. S'assurer de la reconnaissance égale des femmes en tant que bénévoles et administrateurs.
- 4. Entreprendre des programmes afin de s'assurer que les femmes ont toutes les occasions d'assumer tout poste d'animation au moyen des mesures suivantes:

- a) identifier les femmes qui ont des aptitudes pour la formation en animation;
- b) offrir aux femmes la possibilité d'améliorer leurs aptitudes en les mettant au courant des ateliers et des colloques sur le perfectionnement professionnel, en accordant des subventions pour qu'elles y assistent, etc.;
- c) examiner les politiques et les procédures du personnel en vue de s'assurer de la promotion de la représentation des femmes à tous les comités, aux différents postes et aux organismes régionaux et nationaux chargés de prendre les décisions;
- d) s'assurer que les femmes sont représentées aux comités de recherche et d'embauche;
- e) utiliser le Répertoire des femmes dans le sport comme document de ressource au moment de recruter des employés et des bénévoles;
- f) recruter des femmes à tous les niveaux d'emplois rémunérés et nommer des femmes aux commissions, aux comités consultatifs et aux fédérations sportives internationales;
- g) mettre à jour les descriptions de poste lorsque le niveau est relevé;
- h) encourager la création de postes à temps partiel et le partage de postes.

5. Accorder une attention particulière au recrutement et à la formation de femmes comme directeurs exécutifs, entraîneurs nationaux ou provinciaux, directeurs techniques et moniteurs de cours techniques.

Résumé des données

Les femmes sont présentes dans le domaine du sport et des loisirs. Elles participent en grand nombre à tous les niveaux où il existe des possibilités; cette participation est toutefois très inégale aux différents niveaux.

Comme nous l'avons démontré dans la partie précédente, la présence des femmes est surtout concentrée aux niveaux moyen et inférieur dans tous les genres d'organisations étudiées. Aussi, les femmes ne sont pas suffisamment représentées dans les postes supérieurs et de direction, à la fois comme bénévoles et employées, mais particulièrement comme employées. Par conséquent, les femmes jouent un grand rôle dans l'accomplissement des tâches des gouvernements, des associations et des maisons d'enseignement post-secondaire dans le domaine du sport et des loisirs, mais leur représentation est nettement insuffisante dans le processus de prise de décisions.

Les femmes entraînent sont particulièrement rares aux niveaux supérieurs de la compétition, qui constituent la principale source d'entraîneurs d'élite pour les athlètes de niveau supérieur. Il existe également peu de femmes entraîneurs certifiées dans la majorité des sports, et il n'en n'existe aucune dans certains autres.

Analyse des données

La représentation inégale entre les hommes et les femmes au niveau des entraîneurs est évidente et généralisée. En raison des efforts qui ont été déployés par le passé pour mettre l'accent sur le besoin de mesures dans ce domaine, notamment la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme en 1970 et la Conférence nationale sur la femme et le sport en 1974, le fait que cette inégalité persiste laisse supposer qu'il faut déployer des efforts particuliers et adopter des programmes pour s'assurer de la représentation proportionnelle des femmes à tous les postes des associations, des maisons d'enseignement et des ministères pertinents. La représentation équitable ne se fera évidemment pas toute seule: il faudra plutôt que toutes les parties en cause s'efforcent ensemble d'éliminer les barrières.

Les données ne permettent pas de déterminer les causes précises de ce manque d'équilibre, mais selon l'expérience de situations semblables ailleurs et un examen des causes possibles, les barrières à la participation équitable des femmes comportent probablement les éléments suivants:

- a) pratiques de recrutement, d'embauche et de promotion qui ne tiennent pas compte des candidates compétentes;
- b) pratiques de nomination qui ne tiennent pas compte des candidates compétentes;
- c) manque d'aptitudes administratives spécialisées chez bon nombre de femmes qui seraient considérées comme suffisantes;

santes pour faciliter la promotion à des niveaux de gestion supérieurs exigeant davantage d'expérience et d'aptitudes générales;

- d) attitudes et perceptions chez les personnes responsables de la prise de décisions au sein des organismes qui ont tendance à exclure les femmes des postes d'animation, particulièrement aux niveaux supérieurs;

- e) attitudes et perceptions chez les femmes qui tendent à les décourager d'aspirer à ces postes, de se doter des capacités nécessaires pour y accéder et de se porter candidates;
- f) réseaux non officiels chez les employés supérieurs des organismes qui ont tendance à exclure les femmes;

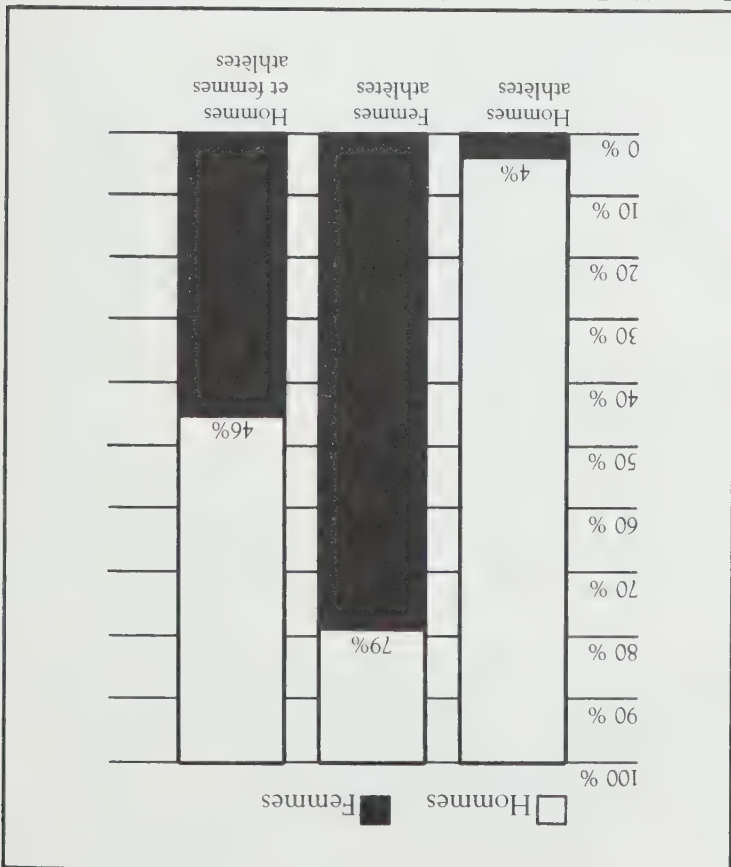
- g) méthodes et organisation de travail qui conviennent habituellement davantage aux hommes qu'aux femmes (notamment le travail à plein temps et à temps partiel, le partage d'emploi, la garde des enfants, etc.);
- h) hésitation par la plupart des organismes qui ont reconnu un problème au niveau des programmes d'action positive ou des programmes spéciaux d'éducation pour les femmes.

En dernier lieu, étant donné la variance des taux de participation des femmes dans les divers organismes visés par l'enquête, il est possible que certaines organisations aient mis au point de bonnes formules pour améliorer la participation des femmes. Dans l'affirmative, ces formules pourraient servir à d'autres organisations.

– En général, les femmes entraîneurs s'occupent de femmes et de groupes mixtes, alors que les hommes entraînent s'occupent d'hommes, de groupes mixtes et de femmes. 21 % des entraîneurs qui s'occupaient des femmes étaient des hommes, mais seulement 4 % des entraîneurs qui s'occupaient d'hommes étaient des femmes (figure II).

Note: Le nombre d'athlètes qui s'entraînent dans des sports mixtes est beaucoup moins élevé que celui pour les groupes de sports réservés à un sexe.

Figure II: Pourcentage de femmes entraîneurs qui s'occupent des hommes, des femmes et des sports mixtes.



- 35 % des participants au Programme national de certification des entraîneurs étaient des femmes, mais elles se situaient surtout aux niveaux I et II et ne représentaient qu'un faible pourcentage des personnes inscrites au niveau III (figure 9).

- Le niveau de participation des hommes et des femmes accusait une certaine réduction du niveau I au niveau II, mais cette réduction était légèrement plus accentuée chez les femmes. C'est la composante pratique que les femmes réussissaient le moins souvent aux niveaux I et II; cette composante exige une période déterminée de pratique comme entraîneur et peut constituer une restriction en raison du nombre limité d'occasions pour les femmes entraîneurs.

- Parmi les entraîneurs pleinement certifiés au niveau I, il n'y avait aucune femme dans quatre sports: le parachutisme, la boxe, l'haltérophilie et le tremplin. Au niveau II, il n'y avait aucune femme entraîneur certifiée dans 19 sports. Par contre, un certain nombre de femmes avaient partiellement terminé le programme de certification du niveau II dans deux tiers de ces sports.

- Parmi les entraîneurs entièrement et partiellement certifiés aux niveaux I, II et III, les femmes représentaient la moitié ou plus des entraîneurs dans seulement 8 des 48 sports: sports équestres, gymnastique rythmique moderne, hockey féminin sur gazon, ringuette, patinage artistique, natation et nage synchronisée.

- À tous les niveaux de compétition, moins de la moitié des entraîneurs étaient des femmes. Les plus faibles proportions de femmes entraîneurs ont été constatées aux niveaux supérieurs de la compétition: équipes provinciales, collèges, universités (figure 10).

- Le nombre de femmes était plus élevé pour les postes d'entraîneurs rémunérés (53 % des entraîneurs à plein temps et 67 % des entraîneurs à temps partiel), probablement du fait que les femmes entraîneurs étaient plus nombreuses en gymnastique et que l'on embauche un plus grand nombre d'entraîneurs dans ce sport que tout autre.

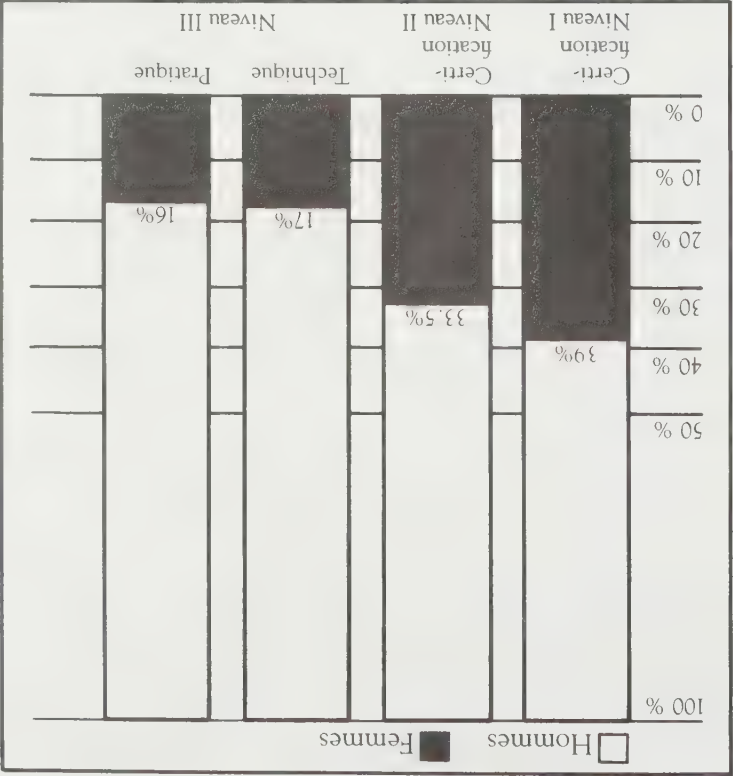


Figure 9: Pourcentage de femmes aux niveaux I, II et III du P.N.C.E. (les renseignements au sujet des niveaux I et II visent les entraîneurs pleinement certifiés; les renseignements au sujet du niveau III visent les entraîneurs qui ont réussi les composantes techniques et pratiques)

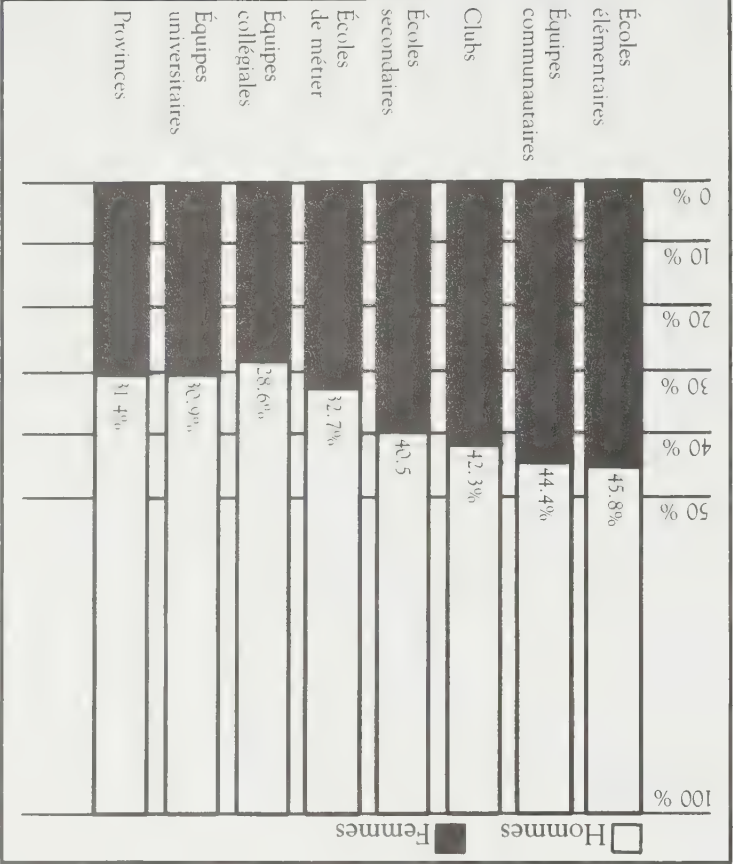
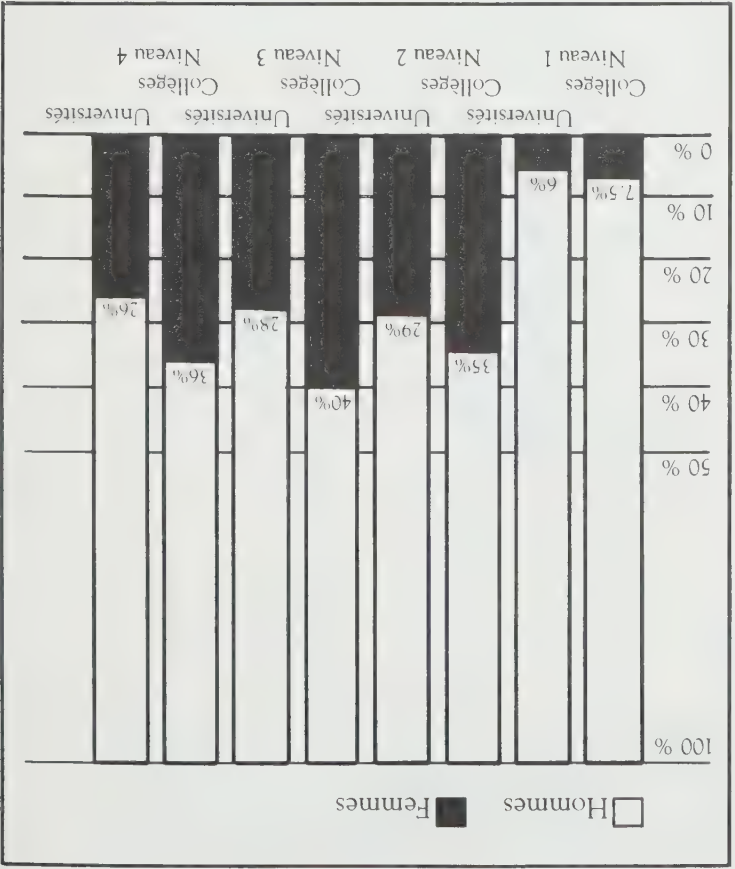


Figure 10: Pourcentage de femmes entraîneurs à tous les niveaux de compétition.

C. Universités et collèges

- Les postes dans les départements d'éducation physique et d'athlétisme ont été classés par niveau, le niveau 1 correspondant au plus élevé, et désignant habituellement les recteurs ou les directeurs, le niveau 2, la gestion intermédiaire, et les niveaux 3 et 4 respectivement, les postes d'enseignement et les autres emplois. Un plus grand nombre de femmes étaient employées dans les collèges que dans les universités, mais elles ne représentaient jamais plus de 40 % des employés à n'importe quel niveau et représentaient moins de 10 % des employés des niveaux supérieurs
- 67 % des femmes dans les collèges et 76 % des femmes dans les universités n'avaient pas la permanence. Un peu moins de la moitié de ces femmes occupaient des postes dans lesquels elles ne pouvaient devenir employées permanentes.
- 30 % des femmes interrogées participaient ou avaient déjà participé à l'administration des sports par l'entremise d'une fédération sportive nationale ou d'une association multi-sport. Dans la plupart des cas (88 %), il s'agissait de travail bénévole. En outre, 65 % des femmes employées dans les collèges et 44 % des femmes employées dans les universités participaient activement à une association de sport amateur.

Figure 7: Pourcentage de femmes à chaque niveau d'emploi dans les collèges et universités.



- De nombreuses femmes occupaient leur poste depuis assez peu de temps. Une bonne partie des femmes occupaient leur poste depuis 5 ans ou moins (figure 8).
- À titre d'indication de l'intérêt des femmes face à l'administration de leur maison d'enseignement, environ la moitié des femmes interrogées (49 %) avaient participé à au moins un comité dans leur université ou collège.
- Les femmes participaient également à d'autres activités dans leur domaine de spécialisation ailleurs que dans leur maison d'enseignement: 52 % des femmes employées dans les collèges et 70 % des femmes employées dans les universités étaient membres d'au moins une association professionnelle, et 56 % des femmes employées dans les universités étaient membres de deux associations.
- 71 % des femmes interrogées étaient entraînées, mais 16 % des femmes employées par les universités et 49 % des femmes employées par les collèges n'avaient pas de certification comme entraîneur. Dans l'ensemble, seulement 15 % avait dépassé le niveau 2 de certification.

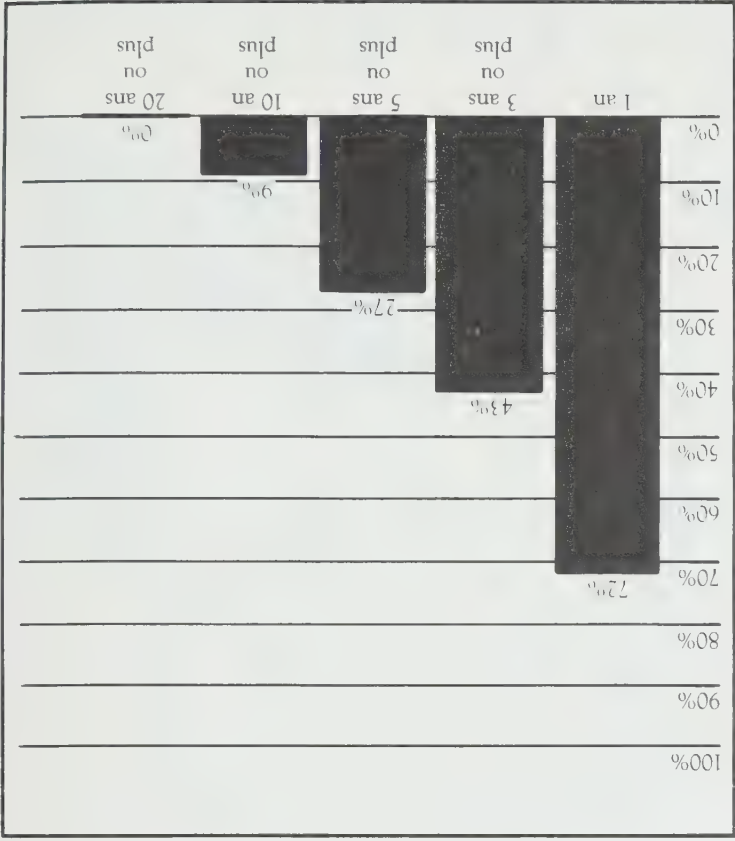


Figure 8: Pourcentage de femmes occupant leur poste depuis 1, 3, 5, 10 et 20 ans ou plus dans les collèges et universités (pourcentages cumulatifs).

— comme bénévoles, la proportion de femmes occupant des postes de présidents et de membres de direction était plus élevée que pour les postes aux conseils, mais le nombre total de femmes était inférieur au tiers des bénévoles dans toutes les catégories (figure 5).

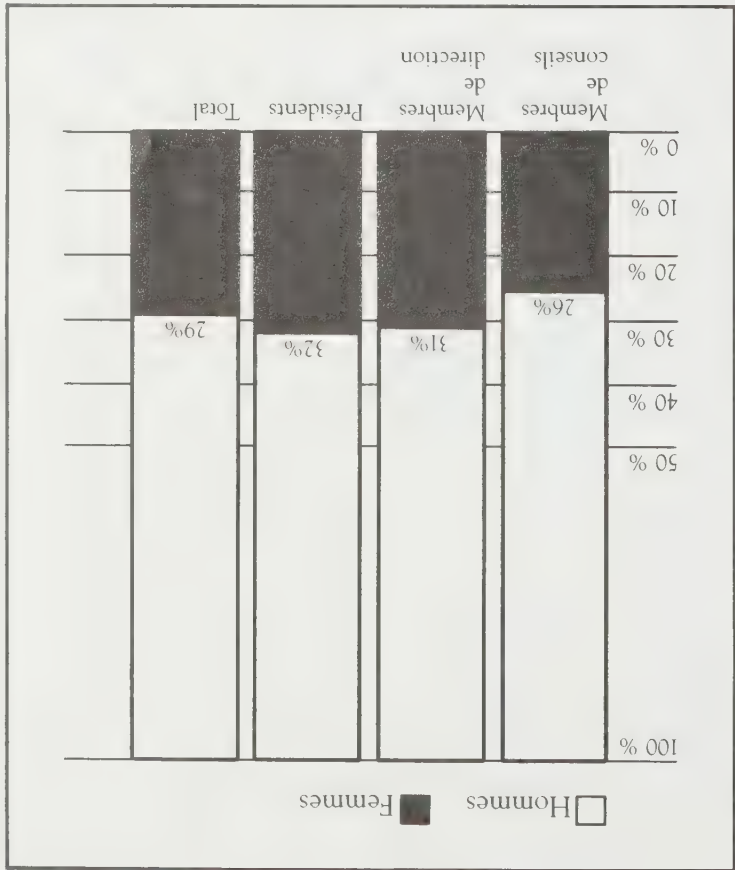


Figure 5: Pourcentage de femmes occupant des postes de bénévoles; associations provinciales.

Pour ce qui est des ministères provinciaux chargés du sport amateur et des loisirs:

- 25 % des employés professionnels étaient des femmes;
- les femmes travaillaient aux programmes de loisirs plutôt que des sports, moins de 30 % des femmes travaillaient dans le domaine du sport amateur;
- le plus grand nombre d'employés se trouvait en Ontario et en Alberta, mais la plus haute proportion de femmes se trouvait au Yukon, au Manitoba et en Saskatchewan (figure 6).

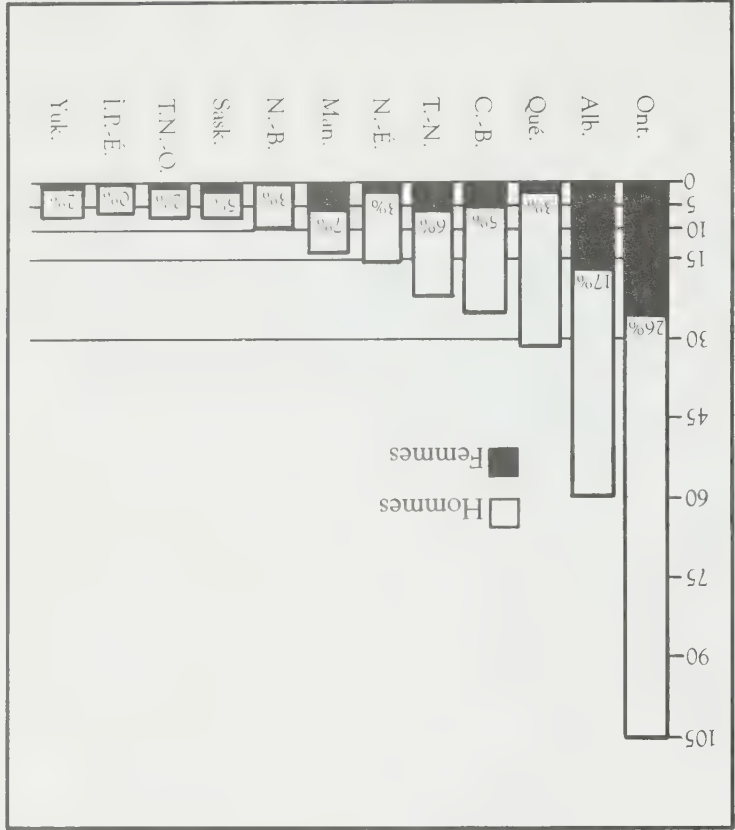


Figure 6: Nombre d'employés rémunérés et nombre de femmes par province/territoire; ministères des provinces ou des territoires.

Au ministère fédéral de la Condition physique et du Sport amateur:

- 33 % de tous les conseillers de Condition physique et Sport amateur Canada étaient des femmes, mais la concentration d'employés féminins était surtout du côté de la condition physique plutôt que des sports (figure 3);
- une seule femme occupait un poste de gestion ou de direction à Condition physique ou à Sport amateur Canada.

(Note: les données concernant Condition physique et Sport amateur ont été compilées en 1982.)

B. Au niveau des provinces/territoires

Pour ce qui des sports dans les provinces/territoires, des associations de loisirs et des associations spécialisées:

- 44 % des employés rémunérés étaient des femmes;
- la catégorie d'emplois où la proportion de femmes était la plus élevée était "autres", qui regroupe les adjoints administratifs, les secrétaires de direction, les moniteurs, les employés des loteries et les arbitres (figure 4);
- les emplois où le nombre de femmes était le moins élevé étaient les postes de directeurs exécutifs (23 %), et d'entraîneurs provinciaux (31 %);
- outre la catégorie d'emplois "autres", 50 % ou plus des postes au Manitoba, au Nouveau-Brunswick, au Yukon et aux Territoires du Nord-Ouest étaient occupés par des femmes;
- les femmes avaient tendance à travailler davantage à temps partiel et que la plupart sont des hommes;

celui des femmes à temps partiel était plus élevé que d'hommes travaillant à temps partiel. La seule catégorie où le nombre de femmes travaillant à temps partiel était plus élevé que celui des femmes à temps partiel était la catégorie "autres", situation que l'on peut attribuer à l'inclusion des arbitres, étant donné que les arbitres travaillaient presque toujours à temps partiel et que la plupart sont des hommes;

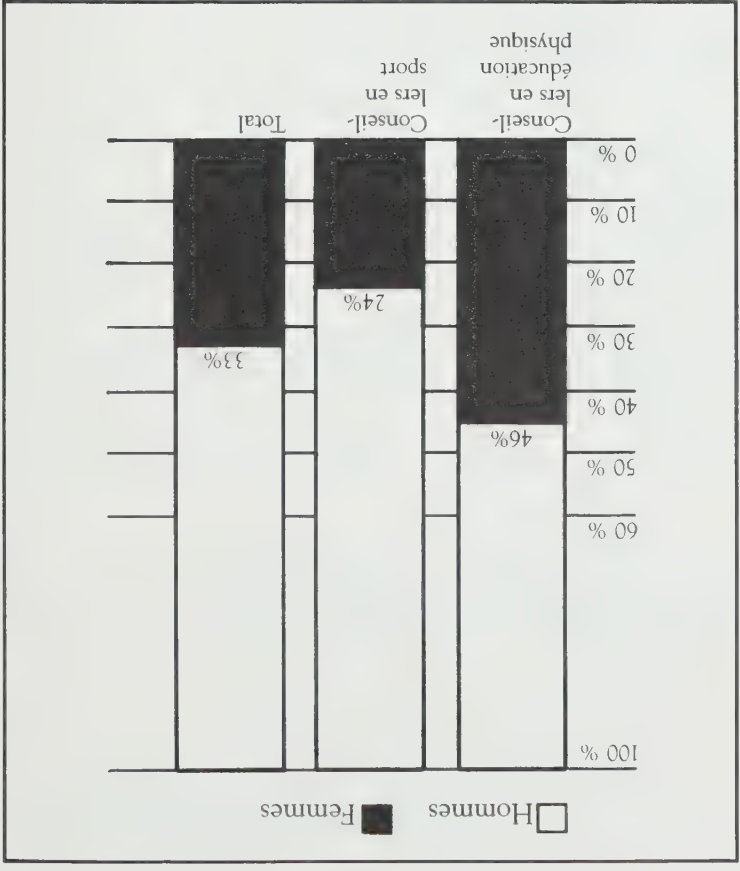


Figure 3: Pourcentage de femmes comme conseillers à Condition physique et Sport amateur Canada.

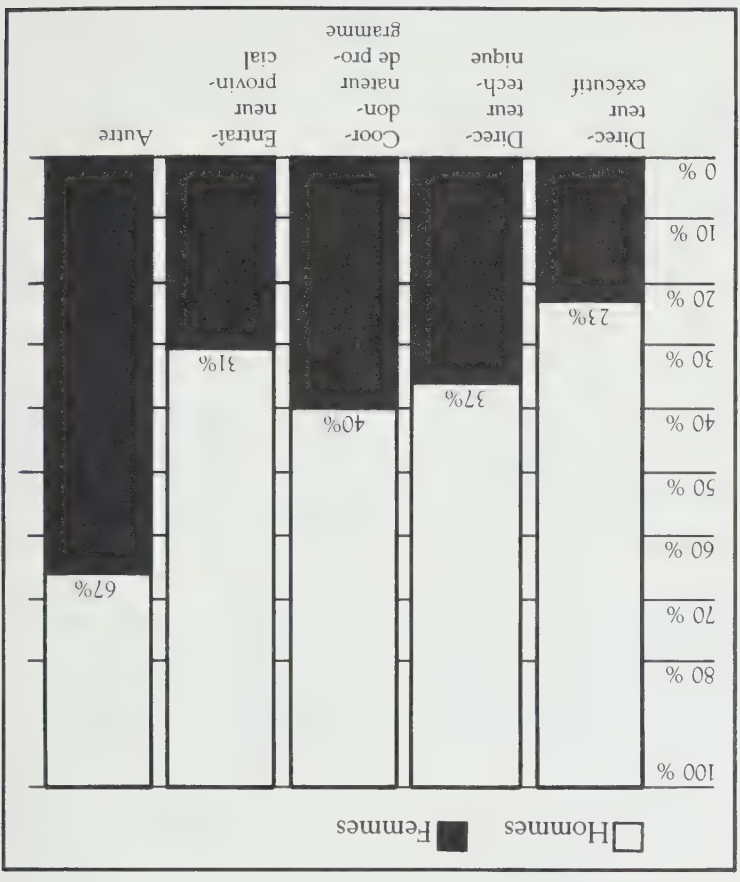


Figure 4: Pourcentage de femmes dans chaque catégorie d'emplois, associations provinciales.

La présente partie comporte certains points saillants des données réunies dans le cadre de l'Enquête sur la femme et le sport. Certaines des données sont présentées sous forme de graphiques et sont résumées dans le texte.

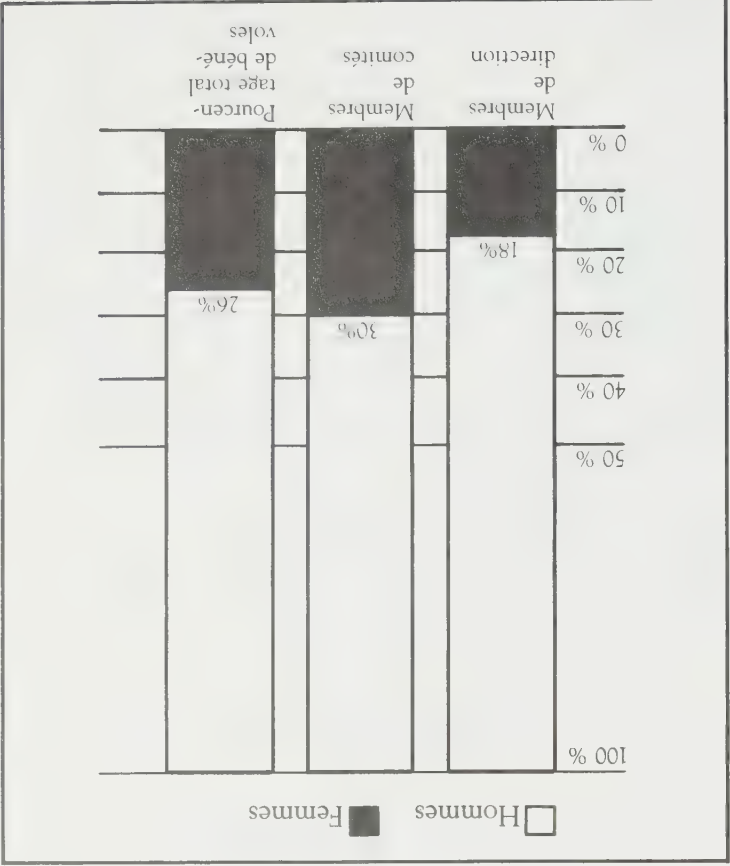
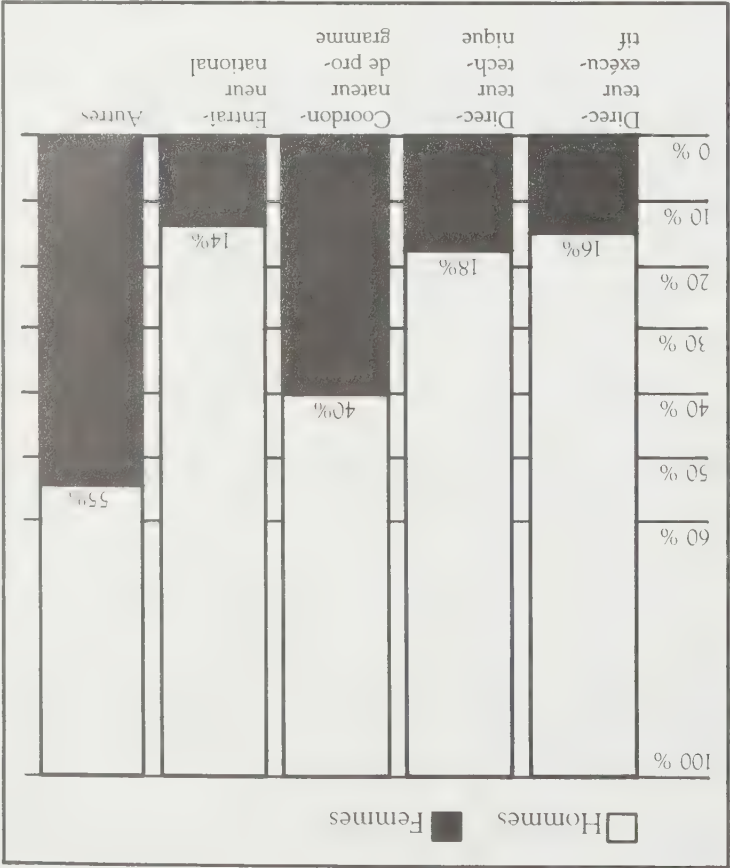
A. À l'échelle nationale

Pour ce qui est des associations nationales de sport, multi-sport, de loisirs et des associations spéciales:

- 30 % des entraîneurs et des administrateurs rémunérés étaient des femmes;
- les postes où le pourcentage de femmes était le moins élevé sont les postes de directeurs exécutifs (16 %), d'entraîneurs nationaux (14 %), de directeurs techniques (18 %);

- le nombre de femmes était plus élevé que le nombre d'hommes dans une catégorie "autres" qui regroupe les adjoints administratifs, les commis aux écritures, les gestionnaires de bureau, les agents aux membres ou à l'entraînement et les coordonnateurs de projets spéciaux (figure 1);

- pour ce qui est des postes de bénévoles, les femmes étaient plus nombreuses comme membres de comités que membres de direction (figure 2);
- pour ce qui est du personnel administratif et de gestion du Centre national du sport et de la récréation, 69 % des employés de soutien étaient des femmes, 33 % des gestionnaires de niveau intermédiaire étaient des femmes;
- il n'y avait aucune femme au niveau de la haute direction;



Introduction

Objet et historique de l'enquête

Condition physique et Sport amateur Canada a entrepris l'enquête sur les femmes et le sport en vue de

- a) compiler des données à l'échelle nationale sur la nature et l'étendue de la participation des femmes comme animateurs dans le domaine de la condition physique et du sport amateur au Canada, et
- b) tirer des conclusions et formuler des recommandations à partir de ces données à l'intention des principaux organismes et maisons d'enseignement qui oeuvrent dans ce domaine.

Au cours des dernières années, on note une augmentation de l'intérêt et des préoccupations pour ce qui est du rôle des femmes dans le domaine de la condition physique et du sport amateur. La Commission royale d'enquête sur la situation de la femme a formulé des recommandations à ce sujet dans son rapport de 1970.¹ Au cours des conférences nationales sur la femme et le sport en 1974² et 1979³, on a également identifié une série de problèmes et de domaines où l'on pourrait prendre des mesures. L'Union sportive interuniversitaire canadienne a publié une étude où l'on constate une baisse du nombre de femmes nommées entraîneurs en chef, membres votants de l'U.S.I.C. et membres de comités entre 1978 et 1981, en dépit de la grande participation des femmes aux comités du niveau universitaire/colleial et une augmentation de la participation aux activités d'athlétisme.⁴ En outre, une étude menée en 1980 au sujet des entraîneurs et des administrateurs de 18 fédérations sportives nationales a permis de constater que le pourcentage de femmes occupant ces postes n'a pas augmenté de beaucoup entre 1974 et 1979, et que le pourcentage de femmes entraîneurs a en réalité baissé après 1976.⁵ L'enquête sur les femmes dans le sport visait à renouveler et étendre cette base de données, et à offrir un fondement pour les mesures à prendre.

Déroulement de l'enquête

L'enquête a été effectuée en quatre étapes et portait sur le rôle des femmes comme animateurs au sein

¹Information Canada, *Rapport de la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada*, Ottawa: Information Canada, 1970.
²Condition physique et Sport amateur, *Rapport de la Conférence nationale sur la femme et le sport*, Ottawa: Condition physique et Sport amateur Canada, 1974.
³Popma, Anne, éd. *The Female Athlete: Proceedings of a National Conference About Women in Sports and Recreation* (Abregés en français). Burnaby (Colombie-Britannique): Continuing Studies, Simon Fraser University, 1980.
⁴"A Comparative Study in Relative Opportunities for Women in the CIAU—1978-1981—Athletes, Coaches, Administrators", Union sportive interuniversitaire canadienne, 1981.
⁵Condition physique et Sport amateur, "Women in Sport in Canada: Leaders and Participants from a National Perspective", Condition physique et Sport amateur Canada, 1980.

Restrictions

On a obtenu un très bon taux de réponse pour les questionnaires destinés aux organisations: ministères fédéraux et provinciaux (100 %), associations nationales (72 %), universités (85 %) et collèges (87,5 %). Le taux de réponse était plus faible chez les associations provinciales (31 %), peut-être parce que certaines associations ont reçu leurs questionnaires indirectement, par le biais des ministères provinciaux. La base de données du Programme national de certification des entraîneurs n'était pas complète au moment de l'enquête, elle ne comportait pas encore les données pour plusieurs sports et un grand nombre d'entraîneurs; par conséquent, l'échantillon de l'enquête était constitué de 10 000 entraîneurs masculins (25 % des entraîneurs inscrits dans la base de données) et de 10 000 entraîneurs féminins (50 % des entraîneurs inscrits dans la base de données) aux fins de comparaison et d'analyse.

1. des associations nationales de sport, multi-sport, de loisir et des autres associations particulières, et du ministère fédéral de la Condition physique et du Sport amateur,
2. des associations et ministères équivalents au niveau provincial,
3. des départements d'éducation physique et d'athlétisme dans les collèges et universités,
4. du programme de certification de l'Association canadienne des entraîneurs.

Les données de l'enquête ont été recueillies vers la fin de 1980 et en 1981, de sorte que certaines d'entre elles peuvent être dépassées, malgré que les proportions et les tendances globales sont sans doute essentiellement les mêmes. On a ajouté avec une indication les renseignements plus récents qui étaient disponibles.

Table des matières

Introduction	2
Résultats	3
A. À l'échelle nationale	3
B. Au niveau des provinces/territoires	4
C. Universités et collèges	6
D. Entraîneurs	7
Conclusions	9
Recommandations	10
A. Gouvernement	10
B. Organisations nationales et des provinces/territoires	10
C. Universités et collèges	11
Suggestions à l'intention des femmes s'occupant de condition physique et de sport amateur ..	11

Remerciements

L'équipe du programme des femmes de Condition physique et Sport amateur aimerait remercier les organismes suivants pour l'aide et l'appui qu'ils ont apportés dans la compilation des données de l'enquête:

ASSOCIATION CANADIENNE POUR LA SANTÉ, L'ÉDUCATION PHYSIQUE ET LA
RÉCRÉATION (A.C.S.P.E.R.)
ASSOCIATION CANADIENNE DU SPORT COLLÉGIAL (A.C.S.)
UNION SPORTIVE INTERUNIVERSITAIRE CANADIENNE (U.S.I.C.)
ASSOCIATION CANADIENNE DES ENTRAÎNEURS (A.C.E.)

Une collaboration du Programme des femmes de Condition physique et Sport amateur
et de l'Association canadienne pour la santé, l'éducation physique
et la récréation (L'ACSEPR)



Tous droits réservés
1982 © Publié au Canada
ISBN 0-919068-14-6

LES FEMMES DANS LE LEADERSHIP SPORTIF Résumé de l'enquête nationale



Résumé de l'enquête nationale

LES FEMMES DANS LE LEADERSHIP SPORTIF

